



八地申
第20号

「労働基準法第36条1項の規定に基づく時間外及び公休日労働に関する協定」に関する申し入れ

その2

- (組合) 立川運転区での36協定違反以降の対策がどのように浸透しているのか明確にすること。また、依然として適正な労働時間管理が行われていない事象が発生していることに対する見解を示すこと。
- (会社) 前回の交渉において36協定違反を起こしたことは痛恨の極みであった。貴側からの指摘にあるような、勤務指定時に休日出勤を申し出た社員の勤務が適切に反映されていなかった事象が発生したことは重く受け止めている。今事象は「割り込み型」のヒューマンエラーであったと考えており、改めて背後要因を含めた原因究明を行い、対策を立てていく考えである。

あわや公休日労働3日の事象を繰り返した事態の全容を把握し、速やかに労使議論を行うことを確認!



- (組合) 勤務作成前に休日出勤を募ることは、36協定の適用事由とされる「現業機関10項目」のどこに該当するのかを示すこと。また、時間外労働や公休日労働を行う場合は、36協定の適用事由に則り厳正に取り扱うこと。
- (会社) 事前の休日出勤は制度として確立していることから、貴側からの指摘である適用事由に反し、時間外労働を前提として列車の運行を確保するというものではない。なお、適用事由とすれば、現業機関(7)「列車の運行を確保するために必要があるとき」と考えている。



**業務に必要な要員を確保しておくことが大原則!
運行を確保するために事前に休日出勤の可否を把握することは、認められない!**



- (組合) 医学適性検査、運転適性検査を受講する場合、組合員は万全な体調で臨みたいとの考えから休日で受講せざるを得ない状況となっていることに対する見解を示すこと。また、日勤を指定し受検とするほか、受験回数や受験日程期間を延長するなど、制度を改正すること。
- (会社) 貴側の問題意識は理想的であり理解できるが、現在も本人の体調やスケジュールに踏まえ現場で日程調整したうえで受験していただいております。現行制度を変更することは困難であることから、今後も現場において調整を図っていく。

**時間外労働や休日出勤での受検は改めるべき!
担当部署の要員配置や受検者の要望把握など引き続き努力することを確認!**

- (組合) 更衣時間の付与に関して通常業務と訓練等が重複した際の取り扱いが適切に行われていないことから厳正に取り扱うように是正を図ること。
- (会社) 勤務を解放したか否か判断基準であるが、以前30分目安で更衣時間を付与するか否かで整理した経緯があり、30分以内の場合は連続勤務としているため、管理者に周知する。

**更衣時間については1勤務に対し付与することが原則!
労働時間と賃金については曖昧にせず、不都合がある際は改めて整理していく。**

職場で考えられる問題点を分会全体の問題に高め、事業場単位で議論できる体制を創り上げていこう!